

Marzo 2020

Departamento de Derecho Laboral

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

Tras el Real Decreto de Alarma y el Real Decreto Ley 8/2020 (véase anterior comentario en AJ Marzo 2020) el Gobierno como consecuencia de la situación extraordinaria y urgente establece nuevas medidas que esclarecen las anteriores o de algún modo las complementan. Así se ha publicado 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** (BOE 28 de marzo de 2020, con entrada en vigor ese mismo día). En particular, destacamos [con algunas reflexiones] las siguientes:

- **Despidos por Covid**: serán **"injustificados"** los despidos cuya fundamentación se sustente en las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o en la causa de fuerza mayor, en las que se amparan los ERTE previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, derivados del COVID-19. [En cuanto a las consecuencias de que el despido sea injustificado, una interpretación literal del término ("no-justificado") nos llevaría entender que estos despidos serían improcedentes, dependiendo del caso concreto nulo].
- **Silencio positivo**: en la exposición de motivos de la norma se aclara que el silencio administrativo ex. Art 24 Ley 39/2015 es positivo en caso de **ERTES por fuerza mayor**. [Ante la avalancha de solicitudes y el improrrogable plazo de 5 días que tiene la Autoridad Laboral para resolverlos resulta un plazo muy corto. Por esta razón desde un punto de vista práctico nos parece clarificadora la referencia expresa a la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas].
- **Gestión del desempleo**: la empresa deberá de presentar ante la entidad gestora de desempleo ("**SEPE**") la **solicitud colectiva de las prestaciones**. Esta solicitud se deberá cumplimentar en el modelo proporcionado por el SEPE. Complementariamente a lo anterior, se deberá de incluir en la comunicación determinada información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo.

En cuanto a los **plazos se establece sea de 5 días desde la solicitud del ERTE** en los supuestos de fuerza mayor o **desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión**, en el caso de los expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. [Hay que matizar que, en el supuesto de que la solicitud se hubiera producido

con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, el plazo de 5 días empezará a computarse desde el 28 de marzo].

- **Contratos temporales:** para cualquier modalidad de contrato temporal, incluidos los formativos, de relevo e interinidad. La medida adoptada implica que aquellos **trabajadores temporales incluidos en el ERTE no van a ver extinguidos sus contratos cuando llegue el periodo de finalización del mismo**, puesto que se interrumpe el cómputo de la duración de los contratos. [La norma sólo hace referencia a los casos de suspensión no a la medida de reducción de jornada; no obstante, una interpretación finalista por analogía se extendería la protección a la contratación temporal también en esos casos].
- **Duración ERTes:** en el ERTE por fuerza mayor **la duración máxima será la del estado de alarma** decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas (ref actual al 11 de abril). [Esto incluye tanto a los ERTes cuya resolución haya sido expresa como por silencio administrativo; no aplica ERTes convencionales por Covid-19 ref. más habitual por causas productivas].
- **Fecha de afectación:** la **fecha de efectos de las prestaciones** en caso de fuerza mayor será la del **hecho causante**, esto es, desde el momento en que la actividad haya cesado. Y en el supuesto de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la fecha de efectos será en todo caso, **coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique** a la autoridad laboral la decisión adoptada. [Parece que se posibilita la retroacción en los ERTes por fuerza mayor a un momento posterior a la declaración del estado de alarma (14 de marzo)]
- **Régimen sancionador:** será de aplicación para aquellas solicitudes de ERTes que contengan "**falsedades o incorrecciones**", para la percepción de prestaciones indebidas.

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. [Recuérdese que el plazo de prescripción en materia de Seguridad Social es de 4 años].

- **Control de oficio:** para evitar el fraude de las medidas de suspensión y reducción de empleo que vayan a tomar las empresas por la situación excepcional de estado de alarma que trae causa en el COVID-19. Para ello se ha instaurado un plan de colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que incluirá, la comprobación de la **existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo** basados en las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. [Se acometerán Planes de actuación para revisión de ERTes y sus causas].